

機構展關懷

Caring NGOs

「機構展關懷」運動工作小組

對整筆撥款的立場書

機構展關懷運動的背景：

近年來，社福機構面對不少新挑戰，包括資助制度改變、貧富懸殊惡化、社會排斥加劇、以及新的社會需要急速湧現等，以致機構無論在管理文化及服務提供上，都遭受前所未有的衝擊。為此，本工作小組希望以公義和道德出發，集結來自前線同工、服務使用者、學者及社福機構的力量，共同推動機構參與「機構展關懷」約章，以展現機構對關懷社福界的志向，以及推動優良社福界文化的決心。

我們認為，「檢討整筆撥款委員會」除了檢視撥款的機制及運作之外，也必須檢視機構的管治及透明度。我們認同資源不足是核心問題的一部份，不過，如果政府及機構繼續迴避「管治」的問題，這樣，對社福界的發展將會造成嚴重的損害。

於 2008 年 2 月至 3 月，張超雄立法會議員辦事處進行了一項社福界的問卷調查，諮詢業界的意見後，我們總結了以下七大原則，我們期望能夠與政府及社福界機構，一起致力推動及實踐以下的服務社福界的基本原則，以捍衛社福界的核心價值及及推動優良的社福界文化。

(一) 以服務市民及促進社會公義為本

機構必須承諾以服務市民、滿足服務使用者需要，和促進社會公義為機構運作的核心價值，並以此為原則提供優質服務。管理層與前線員工應堅守以人文及社會公義為本的核心價值，致力消除以商業價值取向及其他手法取代人文價值。

(二) 樂於與同工溝通

本調查*發現，只有僅三成的受訪者滿意與管理層之間的溝通渠道。因此管理層應加強與同工互相交流及分享，展開定期及互動的溝通，促進管理層與同工的互信及合作關係。

(三) 樂於增強管理層的透明度

本調查*顯示，僅兩成多的受訪者滿意管理層的透明度。因此，管理層應致力與同工及服務使用者一起攜手推動開明及民主的管理文化，增強管治的透明度，促進管、員及用者三方的溝通，集結各方的智慧，提升管治質素。

(四) 樂於鼓勵同工參與機構決策

調查*顯示，有7成至8成的同工（包括中層管理、社工或非社工職位）均認為「給予員工參與機構決策的機會」是相當「重要」。因此，管理層應致力建立團隊文化及團隊感，讓同工共同分享及分擔機構的優勢及困難；確立同工參與決策管道，並清晰讓同工了解參與決策的界限，以建立真誠的伙伴關係。

(五) 關心同工需要

另外，在現時工作待遇及年資認可的評估中，同工對現況的滿意度只有三成：薪酬待遇（30%）、年資認可（30.8%）。而最令人擔憂的是，少於兩成（19.1%）的受訪同工，滿意現時的工作前境。

(六) 實踐社會工作信念於社福服務裡

管理層應把社會工作的理念及價值觀實踐於服務營運裡，並致力締造良好的社福工作文化，讓管員以至用家三方，把關懷社群的信念實踐及融入於實務社會工作裡。例如管理層應制定各職級的人手編制，以確保服務質素得以保證，並定期與同工一起檢討人手編制之安排。同時應把服務對象福祉高於行政考慮。

(七) 勇於促使政府制訂社會福利發展藍圖

雖然，社署署長曾於二零零八年一月五日「機構展關懷」的論壇會上，公開表明制定社福藍圖是不重要。不過，實況是，有超過八成的受訪同工（包括中層管理、社工或非社工職位）認為，「機構推動政府制定社福長遠的藍圖」是重要的。因此，管理層與前線員工應秉持社會福利信念，共同促使政府，盡快制訂未來社會福利發展藍圖，以展現政府對社福界服務的承擔及視野。

總結:

值得關注的是，本調查結果顯示，良好的薪酬待遇，不一定令員工相信有良好的工作前境，這打破了各機構高級主管的固有想法，認為「只要有足夠的撥款資源，必定能解決社福界罷工的張力。」正如上文提及，理想的社福界原素，還包括：公平、公開及有承擔的撥款制度、良好的機構管治、高透明度的管治等等。可是，至今，大部份的機構仍然迴避這問題，政府更把管治負責推成「機構與員工」之間的內部問題。我們認為，作為撥款者（社署），應該責無旁貸，監管及推動機構，改善管治及透明度，並把有關「優良管治」的守則，加入「整筆撥款」指引內，並賦予社署法定的權力，監管接受撥款的機構，以改善管治。

註：

* 是次問卷調查，乃由張超雄立法會議員辦事處、香港浸會大學社工系、「機構展關懷」運動工作小組合作進行，有關工作小組的成員包括：張超雄立法會議員辦事處、學者、前線同工、社工學聯、工會代表及獨立人士。本調查於二零零八年二月二日至三月三十一日進行，收到467份的有效問卷。本調查的目標是了解業界的狀況、諮詢業界對「機構展關懷」運動的意見及探討改善業界之辦法。有關本調查結果之詳細報告，稍後會上載自張超雄立法會議員辦事處之網站內。

有關機構展關懷的運動詳情，請瀏覽網頁：

<http://www.cheungchiuhung.org/>